COLORADO
Department of Labor and Employment

Affiche des droits de santé publique sur le lieu de travail au Colorado : CONGÉS PAYÉS, DÉNONCIATION ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

Effectif au 1/1/22 : peut être mis à jour annuellement ; affiche à jour disponible chaque mi-décembre

LA LOI SUR LES FAMILLES ET LES LIEUX DE TRAVAIL ("HFWA") : Droits aux congés payés

Couverture : Tous les employeurs du Colorado, quelle que soit leur dimension, doivent fournir des congés payés

- Les employés acquièrent une heure de congé payé par tranche de 30 heures travaillées (« congé accumulé »), jusqu'à 48 heures par an.
- Jusqu'à 80 heures de congé supplémentaire s'appliquent en cas d'urgence de santé publique (EPS), jusqu'à 4 semaines après la fin de l'EPS. *
- Les heures normales et la rémunération fixent le taux d'accumulation et de compensation des congés, pendant lesquels les bénéfices continuent.
- Jusqu'à 48 heures de congés accumulés non utilisés sont reportées pour être utilisées l'année suivante.
- Pour les détails sur des situations précises (heures irrégulières, rémunération non horaire, etc.), voir la règle de protection salariale 3.5, 7 CCR 1103-7.

Les employés peuvent utiliser les congés accumulés pour les besoins de sécurité ou de santé suivants :

(1) Une maladie mentale ou physique, une blessure ou un problème de santé qui empêche de travailler, y compris le diagnostic ou les soins préventifs ;
(2) La violence domestique, l'agression sexuelle ou le harcèlement criminel entraînant des besoins de santé, de relogement, de services juridiques ou autres ;
(3) A un membre de sa famille qui souffre d'une condition décrite dans la catégorie (1) ou (2) ; où
(4) Dans une EPS, un agent public fermé le lieu de travail, ou l'école ou le lieu de garde de l'enfant de l'employé.

En cas d'urgence de santé publique (EPS), les employés peuvent utiliser le congé supplémentaire d'EPS pour les besoins suivants*:

(1) Isolement volontaire ou l'exclusion du travail en raison de l'exposition, des symptômes ou du diagnostic de la maladie transmissible dans l'EPS;
(2) En cherchant à obtenir un diagnostic, un traitement ou des soins (y compris des soins préventifs) pour une telle maladie ;
(3) Être dans l'incapacité de travailler en raison d'un état de santé susceptible d'accroître la susceptibilité ou le risque d'une telle maladie ; où
(4) S'occuper d'un enfant ou d'une autre famille de la catégorie (1)-(3), ou dont l'école ou la garderie n'est pas disponible en raison de l'EPS.

Pendant l'EPS, les employés acquièrent encore jusqu'à 48 heures de congé accumulé et peuvent utiliser des congés supplémentaires avant les congés accumulés.

Politiques de l'employeur (avis ; documentation ; utilisation progressive ; vie privée ; et dossiers de congés payés)

- **Avis écrit et affiches.** Les employeurs doivent (1) fournir un avis aux nouveaux employés au plus tard en même temps que les autres documents/politiques d'accueil ; et (2) afficher des affiches mises à jour et fournir des avis mis à jour aux employés actuels avant la fin de l'année.
- **Avis de congé « prévisible ».** Les employeurs peuvent adopter des **«** procédures raisonnables **»** par écrit sur la manière dont les employés doivent donner un avis s'ils ont besoin d'un congé **«** prévisible **»,** mais ils ne peuvent pas refuser un congé payé pour non-respect d'une telle politique.
- **Un employeur peut exiger des documents démontrant que le congé était pour une raison admissible seulement si le congé a été pris pendant quatre jours de travail consécutifs ou plus** (c.-à-d. les jours pendant lesquels un employé aurait travaillé, et non des jours civils).
- **La documentation n'est pas nécessaire pour prendre un congé payé,** mais elle peut être exigée dès que l'employé peut la fournir après son retour au travail ou sa cessation d'activité (selon la première éventualité). **Aucun document ne peut être exigé pour le congé EPS.**
- **Pour justifier un congé pour un besoin lié à la santé d'un employé (ou d'un membre de sa famille),** un employé peut fournir : **(1)** un document d'un fournisseur de services sociaux ou de santé si des services ont été reçus et que le document peut être obtenu dans un délai raisonnable et sans frais supplémentaires **;** ***autrement*** **(2)** le propre écrit de l'employé.
- **Pour prouver qu'un employé (ou un membre de sa famille) a eu besoin d'un congé pour un besoin lié à la violence familiale, à l'agression sexuelle ou au harcèlement criminel,** l'employé peut fournir : un document ou un écrit visé au point (1) ci-dessus (*ex. :* d'un fournisseur de services juridiques ou de refuge) ou au point (2) ci-dessus, ou un document juridique (*ex.* : une ordonnance restrictive ou un rapport de police).
- **Si un employeur estime que la documentation d'un employé est insuffisante,** il doit : (A) informer l'employé dans les sept jours suivant la réception de la documentation ou le retour au travail ou la séparation (selon la première éventualité), et (B) donner à l'employé au moins sept jours pour remédier à la déficience.
- **Utilisation par tranches.** Selon la politique de l'employeur, les employés peuvent utiliser les congés par tranches d'une heure ou de six minutes.
- **Vie privée des employés.** Les employeurs ne peuvent pas exiger des employés qu'ils divulguent des « détails » au sujet des renseignements sur la santé ou la sécurité d'un employé (ou de sa famille) liés à la HFWA ; ces renseignements doivent être traités comme un dossier médical confidentiel.
- **Les dossiers doivent être fournis sur demande.** Les employeurs doivent fournir des documents sur le nombre actuel de congés payés dont les employés disposent (1) et (2) qu'ils ont déjà utilisés pendant l'année de prestations en cours, y compris tout congé supplémentaire d'EPS. Les informations peuvent être demandées une fois par mois ou lorsque le besoin de congé EPS se fait sentir.

Représailles ou interférence avec les droits de la HFWA

- **Le congé payé ne peut pas être considéré comme une « absence »** susceptible d'entraîner un licenciement ou un autre type de mesure défavorable.
- **On ne peut exiger d'un employé qu'il trouve un « travailleur remplaçant » ou une couverture d'emploi lorsqu'il prend un congé payé.**
- **Un employeur ne peut pas licencier, menacer ou exercer d'autres représailles à l'encontre d'un employé, ou interférer avec l'utilisation de son congé par** un employé qui : (1) demande ou prend un congé HFWA ; (2) informe ou aide une autre personne à exercer ses droits HFWA; (3) dépose une plainte HFWA ; ou (4) coopère/assiste à une enquête sur une violation HFWA.
- **Si une plainte, une demande ou une autre activité raisonnable et de bonne foi de la HFWA d'un employé est *incorrecte,*** l'employeur n'est pas tenu de l'accepter ou de l'accorder, mais il ne peut pas agir contre l'employé pour cela. Les employés peuvent subir des conséquences en cas d'utilisation abusive du congé.

LA LOI SUR LES DÉNONCIATEURS D'URGENCE EN SANTÉ PUBLIQUE ("PHEW") : Les droits des travailleurs à exprimer leurs préoccupations concernant la santé sur le lieu de travail et à utiliser des équipements de protection

Couverture : Tous les employeurs et employés, ainsi que certains entrepreneurs indépendants

- PHEW ne couvre pas seulement les « employeurs » et les « employés », mais tous les **« principaux »** (un employeur **ou** une entreprise comptant au moins 5 entrepreneurs indépendants) et les **« travailleurs »** (employés **ou** entrepreneurs indépendants d'un « principal »).

Droits des travailleurs de s'opposer aux violations de la santé/sécurité au travail pendant les urgences de santé publique*:

- Il est illégal d'exercer des représailles ou de nuire aux actes suivants pendant une urgence de santé publique ou en rapport avec celle-ci :
  (1) **Soulever des préoccupations raisonnables,** y compris de manière informelle, auprès du principal, d'autres travailleurs, du gouvernement ou du public, concernant des violations des règles de santé ou de sécurité sur le lieu de travail, ou une menace importante pour la santé ou la sécurité sur le lieu de travail ;
  (2) **De s'opposer** *ou* **de témoigner, d'aider ou de participer** à une enquête ou à une procédure concernant des représailles ou des interférences pour la conduite citée ci-dessus.
- Le principal n'est pas tenu de répondre à la préoccupation d'un travailleur liée à la PHEW, mais il ne peut pas non plus le licencier ou prendre d'autres mesures à son encontre pour cette raison, pour autant que la préoccupation soit raisonnable et de bonne foi.

Le droit des travailleurs d'utiliser leur propre équipement de protection individuelle (« EPI ») :

- Un travailleur doit être autorisé à **porter volontairement son propre EPI** (masque, protection faciale, gants, etc.) si cet EPI (1) offre **une meilleure protection** que l'équipement fourni sur le lieu de travail, (2) est **recommandé** par une agence sanitaire gouvernementale (fédérale, État ou locale) et (3) ne rend pas le travailleur **incapable d'effectuer son travail.**

DROITS DE RÉCLAMATION (en vertu de la HFWA et de la PHEW)

- Signalez les violations à la division sous forme de réclamations ou d'informations anonymes, ou engagez une action en justice après avoir épuisé les recours préalables au procès.

Cette affiche résume deux lois du Colorado relatives à la santé publique sur le lieu de travail, à savoir le SB 20-205 (congés payés) et le HB 20-1415 (dénonciation et équipement de protection individuelle). Elle ne couvre pas les autres lois, règles et ordres relatifs à la santé et à la sécurité, notamment ceux qui relèvent de la loi fédérale sur la santé et la sécurité au travail (OSHA), du département de la santé publique et de l'environnement du Colorado (CDPHE) ou des agences locales de santé publique. Contactez ces organismes pour obtenir de telles informations sur la santé et la sécurité.

Cette affiche doit être affichée à un endroit facilement accessible aux travailleurs, partagée avec les travailleurs éloignés, fournie dans d'autres langues si nécessaire, et remplacée par toute version mise à jour annuellement.

Cette affiche est un résumé et ne peut être considérée comme une information complète sur le droit du travail. Pour toutes les règles, fiches d'information, traductions, questions ou réclamations, ou pour connaître le statut de l'urgence de santé publique (*une urgence qualifiée reste effective à partir de janvier 2022), contacter :

DIVISION OF LABOR STANDARDS & STATISTICS, ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.